



Unternehmen sollen sich strafbar machen können – S. 2



Konzepte für erfolgreiche Personalarbeit in China – S. 4



Ein Jahr China-Engagement der NZWL – S. 6



Justitias neues Schwert!

Strafrecht für Unternehmen bald auch in Deutschland



BGH: Lösungsklauseln für Insolvenz unwirksam – S. 10



Erbschaftsteuer: Was sich für Firmenerben ändert – S. 11

Unternehmen auf der Anklagebank

Unternehmen sollen zukünftig unmittelbar selbst strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden können. Dies geht bislang nicht

Nach dem Willen eines großen Teils der Justizminister der Bundesländer soll ein „Verbandsstrafgesetzbuch“ (VerbStrG), d. h. ein Gesetz zur Einführung einer eigenständigen strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden geschaffen werden. Ein entsprechender Gesetzesentwurf wurde von dem nordrhein-westfälischen Justizminister Thomas Kutschaty vorgelegt. Dieser Gesetzesentwurf soll durch den Bundesrat in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden.

Problemsicht der Justizminister

Die bestehende Problemlage wird von großen Teilen der Justizminister der Bundesländer wie folgt eingeschätzt: Bei der modernen Industrie- und Wissensgesellschaft handelt es sich um eine sogenannte Organisationsgesellschaft. Organisationen geben in fast allen gesellschaftlichen Teilbereichen „den Ton an“. Seit Jahren steigt die Zahl der juristischen Personen oder Personengesellschaften, die am Markt tätig sind. Der einzelne Unternehmer tritt mehr und mehr in den Hintergrund des Geschehens. Wirtschafts-, Umwelt- und Korruptionsdelikte, die aus Unternehmen heraus begangen werden, haben einen erheblichen Umfang angenommen. Über die Hälfte des in der polizeilichen Kriminalstatistik ausgewiesenen Gesamtschadens entfällt jährlich auf Wirtschaftsstraftaten. Hierauf soll mit schärferen Mitteln des Strafrechts reagiert werden.

Die Schuld hängt an der Person

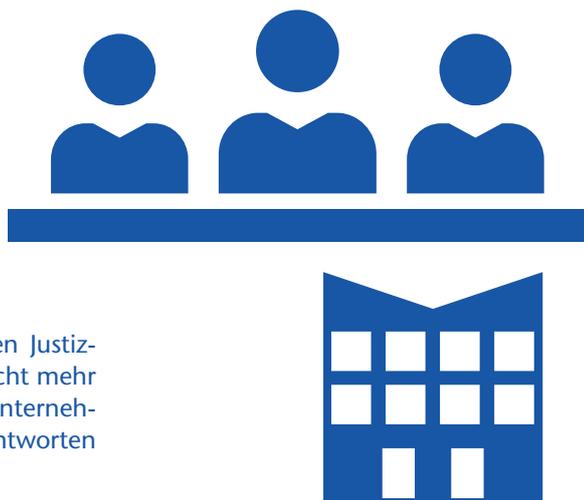
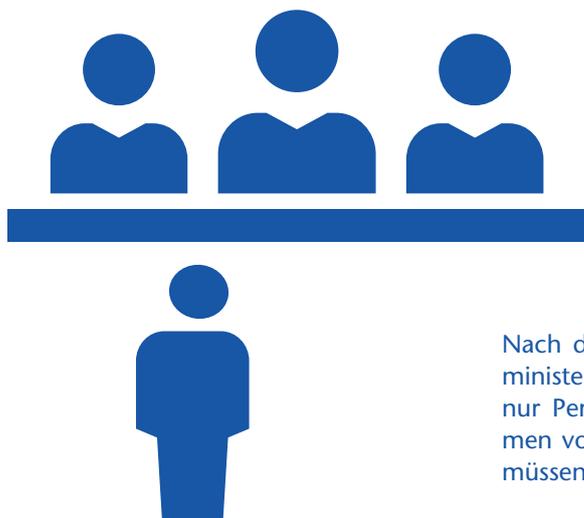
Die individuelle Schuld von Einzelpersonen, die im Interesse des Unternehmens bei der Verwirklichung eines Straftatbestandes handeln, ist häufig gering. Die Einzelperson kann zwar für ihr persönliches Fehlverhalten strafrechtlich zur Rechenschaft gezogen werden, eine Verantwortlichkeit der Organisation bleibt aber meist aus. Das Unternehmen wird nicht „bestraft“.

Bei der Bestrafung der handelnden Einzelperson müssen dann aber die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse dieser Einzelperson zur Bestimmung der Höhe einer Kriminalstrafe berücksichtigt werden. Diese steht aber meist nicht in Relation zum Vermögen des begünstigten Unternehmens und zu den wirtschaftlichen Vorteilen, die die Tat für das Unternehmen mit sich gebracht hat. Aus diesen Gründen sollen Unternehmen nun selbst in den Fokus

der Strafverfolgung rücken und „Angeklagte“ werden können. Denn bislang ist dies nach deutschem Recht nicht möglich. „Schuld“ im Sinne des Gesetzes haben nach deutschem Recht nur Einzelpersonen. Sie bestraft das Strafrecht. Ein Unternehmen kann bisher nach deutschem Recht im Sinne des Strafrechtes nicht „schuldig“ werden

Es wird von Teilen der Justizminister der Bundesländer vorgebracht, es sei äußerst unbefriedigend, wenn es aufgrund komplexer organisatorischer Unternehmensstrukturen (Arbeitsteilung, Outsourcing etc.) weder möglich ist, die Tat einem Individualtäter zuzuordnen, noch das schuldhaftes Versagen entsprechender Aufsichtsstrukturen zu belegen. In diesen Fällen der „organisierten Unverantwortlichkeit“ liefe nach derzeit bestehendem Recht eine Bestrafungsmöglichkeit vollkommen ins Leere, und es könne dann in diesem Fall im Ergebnis überhaupt nichts sanktioniert werden.

Aus diesem Grunde wurde der Gesetzesentwurf für ein eigenständiges Verbandsstrafgesetzbuch vorgelegt. Dieser soll eine strafrechtliche Haftung von Unternehmen (Verbänden) für Zuwider-



Nach dem Willen der deutschen Justizminister sollen sich zukünftig nicht mehr nur Personen, sondern auch Unternehmen vor dem Strafgericht verantworten müssen



handlungen ihrer Mitarbeiter oder Mitglieder gegen Strafgesetze begründen, wenn durch diese Zuwiderhandlungen Pflichten verletzt worden sind, die den Verband treffen, oder wenn durch sie der Verband bereichert worden ist oder bereichert werden sollte. Dieses Verbandsstrafgesetzbuch soll in materiell-rechtlicher wie auch in prozessualer Hinsicht die Haftung von Verbänden auf eine eigenständige gesetzliche Grundlage stellen.

Die genannten Punkte zeigen, dass die bisherige Regelung von Wirtschaftsdelikten auf Unternehmensebene in Deutschland überarbeitungsbedürftig ist. Auch die Große Koalition aus CDU, CSU und SPD hat dies gesehen und im Koalitionsvertrag vereinbart, die bestehende Rechtslage zu überprüfen.

Entwurf schießt über das Ziel hinaus

Das vorgeschlagene Verbandsstrafgesetzbuch schießt aber mit seinen drastischen Sanktionsmöglichkeiten bis hin zur Auflösung eines „kriminellen“ Unternehmens weit über das Ziel hinaus.

Innovativ ist das auf der Rechtsfolgen-seite angesiedelte abgestufte Reaktions- und Sanktionsinstrumentarium, welches präventiv ausgerichtet ist und dem Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, fehlerhafte Strukturen im Rahmen eines rechtsstaatlich ausgestalteten Verfahrens selbst zu korrigieren. Allerdings ist alleiniger Schauplatz dieser Regelung die Rechtsfolge, d.h. die Ahndung eines Verstoßes.

Rechtsdogmatisch bestehen aber gegen das Verbandsstrafgesetzbuch große Bedenken im Hinblick auf den Schuldgrundsatz. Auch stellt sich die Frage, warum nicht bestehende Sanktionsmöglichkeiten verbessert oder strikter angewandt werden sollten, bevor ein weiteres reglementierendes Gesetz in Form eines Verbandsstrafgesetzbuchs erlassen wird. So könnten die §§ 30 und 130 OWiG, welche entsprechende Regelungen bereits vorsehen, geändert bzw. ergänzt werden. Auch Compliance-Vorkehrungen der Unternehmen bei Verstößen könnten künftig bußgeldmin-

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

nach dem Willen eines großen Teils der Justizminister der Bundesländer soll ein „Verbandsstrafgesetzbuch“ (VerbStrG), d.h. ein Gesetz zur Einführung einer eigenständigen strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden geschaffen werden.

Das vorgeschlagene Verbandsstrafgesetzbuch schießt aber mit seinen drastischen Sanktionsmöglichkeiten bis hin zur Auflösung eines „kriminellen“ Unternehmens weit über das Ziel hinaus.

Rechtsdogmatisch bestehen gegen das Verbandsstrafgesetzbuch große Bedenken im Hinblick auf den Schuldgrundsatz. Auch stellt sich die Frage, warum nicht bestehende Sanktionsmöglichkeiten verbessert oder strikter angewandt werden sollten, bevor ein weiteres reglementierendes Gesetz in Form eines Verbandsstrafgesetzbuchs erlassen wird. bdp-Partner **Dr. Aicke Hasenheit** macht Sie mit den Plänen vertraut.

Seit gut einem Jahr ist die Neue ZWL Zahnradwerk Leipzig GmbH in Tianjin und dort in deren Wirtschaftszone TAEA mit dem Aufbau einer eigenen Produktionsstätte beschäftigt. Die NZWL wird auf ihrem Weg nach China von bdp Venturis begleitet und vor Ort von bdp China unterstützt. Das Fazit von Dr. Hubertus Bartsch, CEO der NZWL: „Bislang ist das Projekt gut gelungen.“ Wir berichten ab Seite 6.

Ab dem 01.01.2015 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitnehmer deutschlandweit 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Arbeitsverträge mit weniger als 8,50 Euro Stundenlohn sollten durch Vertragsänderungen angepasst werden. **Peter Beblein**, Steuerberater bei bdp Rostock, erläutert die Einzelheiten.

Das Bundesverfassungsgericht hält die derzeit geltende Regelung der Erbschaftsteuer nicht für verfassungskonform. Es gibt aber eine Gnadenfrist.

bdp-Gründungspartner **Dr. Michael Bormann** erläutert die Folgen, insbesondere für Firmenerben.

Wir informieren mit bdp aktuell unsere Mandanten und Geschäftspartner monatlich über die Bereiche

- Steuern,
- Recht,
- Wirtschaftsprüfung,
- Unternehmensfinanzierung,
- Restrukturierung,
- M&A sowie
- bdp international.

bdp aktuell finden Sie auch online unter www.bdp-aktuell.de.

Besuchen Sie uns auf Facebook:

www.bdp-team.de/facebook



Das gesamte bdp-Team wünscht Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und einen guten Start ins neue Jahr!

Ihre

Barbara Klein

Barbara Klein

ist Rechtsanwältin und Steuerberaterin sowie Hamburger Teamleiterin der bdp Venturis.



dernd berücksichtigt werden. Im Falle einer vollständigen Wiedergutmachung gegenüber den Geschädigten oder einer umfassenden Selbstanzeige könnten die Bußgelder dann entfallen. Ein positives Anreizsystem würde damit geschaffen, durch das es erst gar nicht zu Gesetzesverstößen kommt. Unternehmen, die im Rahmen vorbildlicher Compliance Gesetzesverstöße selbst aufklären und selbst anzeigen, benötigen Rechtssicherheit, dass sie für ihr redliches Verhalten am Ende nicht auch noch bestraft werden.

Klare Vorgaben für Compliance

Der Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ) hat hier vorgeschlagen, die Aufsichts- und Organisationspflichten inhaltlich zu konkretisieren. Rechtsprechung und Literatur haben über Jahre hinweg eine Auslegung dieser Pflichten vorgenommen, ohne den Unternehmen aber klare Leitlinien für eine effektive Compliance an die Hand zu geben. „Standards“ wie die US Sentencing Guidelines oder der UK Bribery Act zeigen jedoch, dass dies möglich ist.

Durch klare gesetzliche Vorgaben bei Compliance und durch Schaffung von Anreizen zur Initiierung von internen Kontrollsystemen, Ethik- und Compliance-Programmen (insbesondere auch bei kleinen und mittleren Unternehmen unter Berücksichtigung von deren spezifischen Rahmenbedingungen) kann viel besser erreicht werden, dass von Unternehmen ausgehende Straftaten und Ordnungswidrigkeiten vermieden werden. Dies wäre ein angemesseneres Vorgehen, als durch ein „Verbandsstrafgesetzbuch“ massiv in die gewachsene dogmatische Struktur des Rechts der Unternehmenssanktionen einzugreifen.



Dr. Aicke Hasenheit ist Rechtsanwalt und seit 2010 Partner bei bdp Berlin.

Erfolgsfaktor Personal

Personalarbeit in China muss konzeptionell begründet und lokal angepasst sein

Unser Gesprächspartner Robert Bornemann ist verantwortlicher Managing Partner Asien Pazifik der Central Advising Group. Er lebt und arbeitet seit über 10 Jahren in Asien mit dem Schwerpunkt in China und begleitet dort mit seinen Teams die Personalarbeit europäischer Mittelständler und Konzerne.

bdp Venturis und die Central Advising Group sind strategische Partner und beraten europäische Unternehmen in China bei Finanzierungs- und Personalfragen aus einer Hand und damit optimal synchronisiert.

Robert Bornemann beim bdp-Venturis-Fachforum „Investieren und Finanzieren in China“ im September 2014 in Hamburg.



___Herr Bornemann, wie schätzen Sie als langjähriger Spezialist für Personalarbeit in Asien mit dem Schwerpunkt China die gegenwärtige Situation in China ein?

China ist seit einigen Jahren bereits ein Land voller Veränderungen! Hier spürt man nicht nur den Wandel, hier kann man ihn buchstäblich anfassen. Ich kenne kaum ein Land, das sich in den letzten Jahren an der Oberfläche einem so häufigen Update unterzogen hat und doch, und mich da bitte nicht falsch verstehen, im Inneren sehr stabil und traditionell geblieben ist.

___Was bedeutet dies für die Menschen in China und hier vor allem für die Arbeitnehmer?

Dieser permanente Wandel steckt natürlich nicht nur die dort lebenden Menschen an, sondern wird von ihnen aktiv mit vorangetrieben. Sie merken dies auch täglich an Kleinigkeiten: In China lebende Menschen ändern häufiger ihre Frisur, experimentieren mit Kleidungsstilen oder, und jetzt komme ich auf das Personalthema zurück, wechseln öfter ihren Arbeitgeber, um an diesem Wandel auch aus beruflicher Sicht noch

besser teilhaben zu können.

___Welche Trends können Sie vor diesem Hintergrund im Personalmarkt China ausmachen?

Der wichtigste Trend und zugleich die größte Herausforderung für den chinesischen Personalmarkt sind die immer weiter steigenden Personalkosten für Unternehmen, mit denen die Qualität und die Produktivität der Arbeitnehmer nicht immer Schritt halten kann. Hier kommt es aus unternehmerischer Sicht zu einer immer größer werdenden Divergenz. Zugespitzt formuliert: Ich investiere als Unternehmen mehr und mehr in die Personalkosten, bekomme aber nicht die Leistung, die ich mir erhoffe und die ich auch benötige.

Es besteht ein Engpass an erfahrenen Fachkräften und internationalen Spezialisten, der dadurch verstärkt wird, dass auch chinesische Unternehmen immer internationaler werden und einen entsprechenden Personalbedarf entwickeln. Vor allem aber entwickelt der moderne chinesische Arbeitnehmer mehr und mehr das Bedürfnis nach seiner China-balance, also dem Ausgleich zwischen



Beruf, sozialen Kontakten, vor allem mit der Familie, der eigenen Gesundheit und dem Willen zur Weiterentwicklung.

___ Welche Ziele sollte ich mir daher als deutsches Unternehmen im Bezug auf meine Personalarbeit in China setzen und was geht oft schief?

Deutsche Unternehmen sollten in China einerseits eine Lokalisierung der Mitarbeiter und andererseits die Etablierung einer konzeptionellen Personalarbeit anstreben, die klar auf China und die dortigen Mitarbeiter abgestimmt ist.

Bisher haben internationale Unternehmen in China oft nur schnell Mitarbeiter rekrutiert, gern mit den Sprachkenntnissen des Mutterhauses, und dann gehofft, dass diese dann ihren Arbeitgeber ähnlich begeistert empfinden wie die Mitarbeiter an den Heimatstandorten. Und für alle weiteren Herausforderungen könne man dann, so der Irrglaube, auf kurzfristig aus Deutschland entsandte Mitarbeiter zurückgreifen. Dies hat meistens nicht oder nur eingeschränkt als Personalkonzept funktioniert.

___ Und Ihre Alternative ist konzeptionelle Personalarbeit. Was kann man sich darunter vorstellen?

Zuallererst braucht man für konzeptionelle Personalarbeit fachlich versierte Personaler oder Berater im chinesischen Unternehmen. Diese Stellen dürfen nicht, wie so oft, Ruheposten für verdiente, aber ungeeignete Mitarbeiter sein oder mit Personen besetzt werden,

wie die Rekrutierung nicht gesondert betrachten, sondern muss sie als integralen Teil eines Gesamtprozesses sehen. Dieser Gesamtprozess erstreckt sich von der Mitarbeitergewinnung über spezifisch chinesische Gehaltsmodelle und eine kontinuierliche Entwicklungsarbeit bis zur Etablierung von transparenten Qualifizierungsstufen.

___ Worin unterscheidet sich Personalarbeit in China von der in Deutschland?

Es existieren gravierende Differenzen zwischen diesen kulturell doch sehr verschiedenen Ländern.

Beispielsweise fängt dies schon bei einer in China durch kulturelle Aspekte anders ausgeprägten Motivationsstruktur an.

An einem konkreten Beispiel festgemacht: Die Familie spielt in China nach wie vor eine wichtige Rolle, weil die Generationen untereinander sozial abhängig sind. Deshalb ist die Bereitschaft, den Arbeitsort entfernt von der Familie zu wählen, oft sehr gering.

Ein weiterer großer Bereich, in welchem großer Anpassungsbedarf besteht, ist der Bereich der Diagnostik in der Personalarbeit. Durch andere Wissensvermittlung und Lernsysteme in China greifen in Deutschland entwickelte Instrumentarien wie ein Assessment-Center oft ins Leere, wenn es um die bessere

Einschätzung aktueller oder potenzieller Mitarbeiter geht.

___ Was muss ich als Unternehmen also tun, um erfolgreich gutes und für mich passendes Personal zu gewinnen?

Entscheidend für den Erfolg ist hier zuerst eine konkrete Analyse meiner Erwartungshaltung an das Personal im Abgleich mit den lokalen Marktgegebenheiten.

China ist ein riesiges und kulturell verschiedenartiges Land, da helfen keine pauschalen Rezepte, sondern nur china-spezifische Analysen und maßgeschneiderte Strategien in der Personalsuche.

Wenig hilfreich ist es, ein standardisiertes Anforderungsprofil unreflektiert an möglichst viele Headhunter zu geben, in der Hoffnung, dass über die Masse irgendwo schon der richtige Kandidat dabei sein wird.

Die nächste Empfehlung ist es, sich definitiv als internationales Unternehmen proaktiv in unterschiedlichen und vor allem in China genutzten Kanälen auf die Suche nach geeignetem Personal zu machen und hier die wichtigste Chinatugend, nämlich Geduld walten zu lassen. Daher muss immer mehr Zeit als üblich für die Personalrekrutierung eingeplant werden!

Als dritten Erfolgsfaktor kann man in China vor allem auf die Notwendigkeit

Chinesische Personalarbeit 2014:

Eine Real Estate Company beim Morgenappell in Beijing, Central Business District, am 12. September 2014



die allein eine staatliche Vernetzung als Personalwissen einbringen.

Darüber hinaus darf man die einzelnen Teilbereiche der Personalarbeit

eines systematischen Rekrutierungsprozesses hinweisen, an dessen Ende dann aber auch schnelle und von Vertrauen geleitete nachhaltige Entscheidungen stehen sollten.

___Was ist aus Ihrer Sicht wichtig für die Nachhaltigkeit der Personalbindung?

Zuerst bin ich der festen Überzeugung, dass man natürlich auch Mitarbeiter in China nachhaltig an ein Unternehmen mit deutschen Wurzeln binden kann, und dies fängt wie eben beschrieben schon bei der richtigen Rekrutierung an.

Grundsätzlich muss ich als internationaler Arbeitgeber in China das Gefühl von Sicherheit und Stabilität in Verbindung mit Entwicklung und Lernen schaffen.

Wichtig sind auch eine glaubwürdige Lokalisierung, eine starke und verantwortungsbewusste Führung mit China-Kenntnissen, angepasste Anreiz- und Vergütungsmodelle und Personalfeingefühl in der Berücksichtigung einer China-balance bei den Mitarbeitern.

___Was ist Ihr Fazit für eine erfolgreiche Personalarbeit deutscher Unternehmen in China?

Je besser alle Phasen der Personalarbeit Hand in Hand greifen, umso erfolgreicher und nachhaltiger wird man sein Team aufstellen können. Dies gilt mehr als anderswo auf der Welt in China. Die Integration von Personalgewinnung und Personalbindung halte ich daher für eine der wichtigsten Maßnahmen für die chinesische Personalarbeit.

Dies fängt wie beschrieben bei einer passenden Rekrutierung an, setzt sich mit auf China adaptierten Gehaltsmodellen fort und mündet in eine kontinuierliche Entwicklungsarbeit. Dabei kann einerseits der positive und flexible Lernwille in China permanent genutzt werden und andererseits mit zu erklimmenden Qualifizierungsstufen die Motivation und damit die Loyalität zum Unternehmen auch langfristig aufrecht erhalten werden.

___Herr Bornemann, wir danken für dieses Gespräch!

NZWL: Ein Jahr in China

Begleitung bietet bdp Venturis und Vor-Ort-Unterstützung kommt von bdp China

Seit gut einem Jahr ist die Neue ZWL Zahnradwerk Leipzig GmbH in Tianjin und dort in deren Wirtschaftszone TAEA mit dem Aufbau einer eigenen Produktionsstätte beschäftigt. Die NZWL wird auf ihrem Weg nach China von bdp Venturis begleitet und vor Ort von bdp China unterstützt. Das Fazit von Dr. Hubertus Bartsch, CEO der NZWL: „Bislang ist das Projekt gut gelungen.“

Investitionen von 40 bis 50 Mio. Euro

Der Gang nach China ist für Zulieferer von Automobilkonzernen oftmals ein Muss: „Wir sind bereits 2011 von unserem wichtigsten Kunden, der Volkswagen AG, gebeten worden, über einen eigenen Standort in China nachzudenken“, schildert Bartsch die Anfänge. „Als sogenannter Single Sourcer sind wir mit unseren Synchronisierungen ein hochkomplexer Alleinlieferant für die Automobilindustrie und Baugruppenlieferanten, die mittlerweile mit eigenen Standorten vor Ort den chinesischen Markt beliefern.“ Allein Volkswagen will bis 2018 rund 18,2 Mrd. Euro vor Ort investieren.

Für die Sachsen bedeutete das, eine Investition von 40 bis 50 Mio. Euro in Fernost zu stemmen. Das ist eine große Aufgabe für ein Unternehmen, das 2014 einen Jahresumsatz von 75 Mio. Euro an seinen Standorten in Leipzig und der Slowakei erwirtschaftet hat. Unter der Federführung der Finanzie-

rungsexperten von bdp Venturis legte das Unternehmen Anfang 2014 eine Anleihe in Höhe von 25 Mio. Euro auf, die den Markt für Mittelstandsanleihen spürbar belebte und innerhalb weniger Stunden dreifach überzeichnet war. 15 Mio. Euro wurden hiervon als Darlehen an die chinesische Tochtergesellschaft gegeben. Der Grund: „In China muss ab einer Gesamtinvestition von 30 Mio. Dollar mindestens ein Drittel Eigenkapital erbracht werden, um zwei Drittel chinesisches Darlehen zu erhalten“, so Finanzierungsfachmann Dr. Bormann.

Es gelang ferner, die Commerzbank als Hausbank in Deutschland und die China Construction Bank (CCB) aus Peking für eine deutsch-chinesische Anschubfinanzierung zu gewinnen. Damit waren die Grundlagen geschaffen, um überhaupt nach China gehen zu können. An Aufträgen mangelt es nicht: Vorverträge mit seinen größten Kunden über ein Volumen in Fernost von jährlich 30 bis 40 Mio. Euro für die kommenden





Jahre hat der NZWL-Geschäftsführer in der Schublade.

Obwohl Hubertus Bartsch bereits erfolgreich ein Werk der NZWL in der Slowakei aufgebaut hatte, war er über die Vor-Ort-Unterstützung durch bdp froh: „China ist komplett anders als die üblichen Erfahrungen in Europa. Da kann man bereits an formaljuristischen Dingen scheitern.“ Unterstützung erhielt er daher bei der Erstellung chinesischer Steuererklärungen und bei der Umsetzung der Transparenzregeln für ausländische Investoren in China. Nicht zuletzt auch der Einsatz eines chinesischen Anwaltes aus dem Team von bdp China half sehr bei den Vertragsformulierungen und den vorausgegangenen Verhandlungen.

Karriereplan für die chinesischen Mitarbeiter

Auch bei der Personalsuche half bdp China. „Wir sind dabei, eine Mannschaft zu bilden“, so Bartsch. Die ersten 12 Mitarbeiter aus China wurden bereits in Leipzig geschult, weitere sollen folgen. Erfreulich für Bartsch: Die Chinesen sind sehr engagiert bei der Einarbeitung und dem Kennenlernen der deutschen Kultur. Als Vorteil sieht der Unternehmer, dass seine chinesischen Mitarbeiter in der Region verwurzelt und sehr gut ausgebildet sind. Mittels eines speziellen Karriereplans will er die Mitarbeiter ans Unternehmen binden. Denn wenn sich die Anlaufphase des Unternehmens zu lange hinzieht, besteht die Gefahr, dass dies „die Mitarbeiter leicht demotiviert“, so Bartsch. Dann könnte die Fluktuation



Ausgabe der Pässe mit den deutschen Visa für die chinesischen Mitarbeiter

eintreten, für die chinesische Arbeitnehmer berichtigt sind.

Selbst wenn bis ins letzte Detail alles geklärt scheint, etwa bei der Einfuhr der benötigten Maschinen, „und alle Stempel beigebracht sind, kann es immer noch vorkommen, dass noch jemand kommt und noch einen weiteren Stempel braucht. Da können dann locker wieder ein paar Tage ins Land gehen“, erzählt Bartsch. Das hat ihn bewogen, einen chinesischen Fachmann für Zollfragen hinzuzuziehen.

Insgesamt sieht sich die Neue ZWL Zahnradwerk Leipzig GmbH gut aufgestellt für die kommenden Jahre. Seit Oktober werden die ersten Test- und Prüfteile planmäßig produziert. Im Dezember wurde auch der Grundstücksübertragungsvertrag für die nunmehr fertige Fabrik unterzeichnet.

Unerlässlich bleibt für das Tandem Bartsch und Bormann die regelmäßige Präsenz vor Ort, in der Regel alle vier bis fünf Wochen eine Woche. „Die Mitarbeiter wollen die Chefs sehen“, so Bartsch. Und auch die anderen Kontakte zu den Behörden wollen gepflegt sein. „Ich möchte Stabilität in den Beziehungen haben, ein gegenseitiges Geben und Nehmen pflegen und niemals einen Streit vor Gericht.“

Fazit:

Der Aufbau einer Produktionsstätte in China ist eine wirtschaftliche und interkulturelle Herausforderung für jeden Mittelständler. Im Alleingang sollte der Gang nach Fernost nicht versucht werden, sondern es sollten Spezialisten wie bdp einbezogen werden, die über ein starkes Netzwerk vor Ort mit chinesischen Fachleuten verfügen.

White Christmas in Tianjin bdp China beging mit größerem Team seine zweite Weihnachtsfeier



Mit mittlerweile deutlich verstärktem Team um seine Standortmanagerin Jennifer Lv konnte bdp China am 09.12.14 schon zum zweiten Mal seine Weihnachtsfeier begehen. Und wie es sich für Weihnachten gehört, war in Tianjin rechtzeitig der erste Schnee gefallen.

An der Feier im Westin Tianjin, das unmittelbar am neuen und größeren Bürostandort in Downtown Tianjin liegt, nahmen auch die beiden Geschäftsführer Dr. Hubertus Bartsch und Peter Scholz der bdp-Mandantin NZWL teil.

bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann ließ das für bdp China erfolgreiche Jahr in seinem Jahresrückblick Revue passieren. Dabei betonte er, wie erfolgreich bdp China seine Mandanten, überwiegend deutsche Automobilzulieferer oder Gießereiunternehmen, bei allen Steuer- und Finanzierungsfragen berät sowie beim Gründungsprozess unterstützt. Besonders hob er auch den reibungslosen Umzug ins neue Büro Ende November hervor.

Weiterhin dankte er der Geschäftsführung der NZWL, die seinerzeit bei der Gründung von bdp China die erste Mandantin war, für das bdp erwiesene Vertrauen sowie die anhaltende Treue und versprach, auch weiterhin die gewohnte bdp-Beratungsqualität mit bekanntem hohem Einsatz beizubehalten.

Dezember 2014: Unterzeichnung des Grundstücksübertragungsvertrags für die nunmehr fertige Fabrik der NZWL



Geliebte KG (Teil 2)

Unterschätzte steuerliche Probleme bei der Kommanditgesellschaft (KG)

In bdp aktuell 111 vom Oktober 2014 hatten wir bereits einige steuerliche Probleme aus Sicht des Gesellschafters erörtert, die bei der Kommanditgesellschaft (KG) teilweise unterschätzt werden (können). Wir setzen hiermit diese Erörterung fort.



§ 15a EStG: Verlustverrechnungsbeschränkung

Oft wird eine Beteiligung an einer KG in der Rechtsstellung als Kommanditist eingegangen, um von der Haftungsbeschränkung zu profitieren. Dabei wird eine mögliche Haftung des Kommanditisten für Schulden der KG auf die Höhe der Einlage begrenzt, wobei in der Regel nur eine geringe Einlage vereinbart wird.

Als Gesellschafter der KG kommen sowohl natürliche Personen als auch juristische Personen (z.B. GmbH) infrage, die sich u. a. an einem gewerblichen Unternehmen beteiligen oder nur Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielen möchten und anschließend zugerechnet bekommen.

Bei einer zu geringen Einlage kann ein steuerlicher Nachteil in der Form entstehen, dass ein in der KG entstandener Verlust nicht Eingang in die persönliche Besteuerung des Gesellschafters (Trans-

parenzprinzip) findet. Diese Verlustverrechnungsbeschränkung aus § 15a EStG beschränkt die steuerliche Verlustzurechnung an den Gesellschafter in Höhe seiner maximalen Haftungsobergrenze, womit keine Verrechnung mit anderen positiven Einkünften möglich ist. Diese Verluste bleiben dann in der KG bestehen, bis sie mit zukünftigen Gewinnen verrechnet oder als letztmögliche Anrechnung beim Verkauf der KG-Anteile als steuerlicher Verlust verwendet werden.

Zur Vermeidung der Verlustverrechnungsbeschränkung kann die Erhöhung der in das Handelsregister eingetragenen Haftungseinlage empfohlen werden. Jedoch steigt hiermit das zu zahlende Haftungskapital im Fall einer wirtschaftlichen Schieflage der KG an.

Obgleich die Verlustverrechnungsbeschränkung Verlust „einschließt“, kann bei einigen KG-Beteiligungen hieraus auch ein (späterer) Liquiditätsvorteil entstehen. Sofern z.B. bei einer Vermietungstätigkeit die steuermindernden Abschreibungen vollständig aufgebraucht sind, wird in der Regel ein Überschuss erzielt, der jedoch nicht mit einem positiven Cashflow einhergehen muss. Trotz dieser Situation entsteht dann eine Steuerbelastung, die mangels positiven Cashflows nicht aus der KG-

Beteiligung, sondern aus dem restlichen Vermögen getragen werden muss. Ein „eingesperrter“ Verlust würde zuerst mit den Überschüssen verrechnet werden und die Steuerlast reduzieren, wodurch ein Liquiditätsabfluss verhindert wird.

§ 15 EStG: Gewinnermittlung, Zurechnungs- und Qualifizierungsnorm

Die Gewinnermittlung erfolgt „einheitlich und gesondert“. Das bedeutet, dass bei zwei oder mehreren Gesellschaftern einer Personengesellschaft (hier KG) für alle Gesellschafter gemeinsam („einheitlich“) alle steuerlichen Sachverhalte in einer Steuererklärung deklariert werden und hierüber ein Steuerbescheid ergeht. Dieser Steuerbescheid ist dann für die jeweiligen Gesellschafter „gesondert“ und rechtlich bindend für den endgültigen Körperschaftsteuer- oder ggfs. Einkommensteuerbescheid.

Aufwendungen, die einem Gesellschafter allein für die KG-Beteiligung entstehen (z.B. Finanzierungskosten für Kauf der KG-Anteile), können nur als Sonderbetriebsausgaben durch die Geschäftsführung der KG in der Steuererklärung angegeben werden. Daher müssen diese unmittelbar der KG mitgeteilt werden und können nicht erst bei späterer Erstellung der (Einkommen-) Steuererklärung angesetzt werden.

Ferner werden Einnahmen aus der KG, die einem Gesellschafter aus z.B. der Vermietung von Vermögensgegenständen oder Darlehensgewährung an der KG entstehen, dem persönlichen Gewinnanteil hinzugerechnet. Diese Sonderbetriebseinnahmen werden daher nicht als Vermietungseinkünfte oder als Kapitalerträge aus Darlehenszinsen unabhängig von der KG erklärt, sondern werden durch die Zurechnungs- und Qualifizierungsnorm des § 15 EStG dem persönlichen Gewinnanteil aus der KG-Beteiligung hinzugerechnet. Damit erfolgt lediglich die Neutralisation der vorher entstandenen Gewinnminderung aus den Miet- oder Zinsaufwendungen. Steuersystematisch ist dies eine steuerrechtliche Gleichstellung mit einem Einzelunternehmer, da dieser keine Verträge mit sich selbst abschließen kann.



Martin Hackober
ist Steuerberater
bei bdp Berlin.

Deutschlandweiter Mindestlohn

Arbeitsverträge mit weniger als 8,50 Euro Stundenlohn sollten durch Vertragsänderungen angepasst werden.

Ab dem 01.01.2015 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitnehmer deutschlandweit 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde. Arbeitsverträge mit weniger als 8,50 Euro Stundenlohn sollten durch Vertragsänderungen (Stundensenkung oder Gehaltsanhebung) angepasst werden. Für Minijobber liegt die rechnerische Höchst Arbeitszeit bei 52,9 (52) Stunden im Monat. 53 Stunden würden bereits zu einem Überschreiten der 450-Euro-Grenze führen.

Übergangsfrist

Bei Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern bereits einen allgemein verbindlichen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem Tarifvertragsgesetz zahlen, können während eines Übergangszeitraumes bis 31. Dezember 2017 auch Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden.

Ausnahmen

Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende. Für Langzeitarbeitslose ist in den ersten sechs Monaten ein niedrigerer Stundenlohn möglich. Praktikanten gelten auch als Arbeitnehmer mit Anspruch auf Mindestlohn. Ausnahmen sind: Pflichtpraktikum (Praktikum ist in der Studienordnung vorgeschrieben), Orientierungs-Praktikum (bis zu 3 Monate vor einem Studium oder einer Ausbildung) oder Praktikum bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung.

Aufzeichnungspflichten

Für Minijobber, kurzfristig Beschäftigte sowie Arbeitnehmer, die in den in §2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen (z.B. Baugewerbe, Speditionsgewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) tätig sind, gelten besondere Aufzeichnungspflichten.

Es sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Eine entsprechende Erfassungsvorlage können wir Ihnen zur Verfügung stellen.

Die Einhaltung des Mindestlohns und der Aufzeichnungspflichten wird von der Zollverwaltung kontrolliert. Verstöße können mit hohen Geldbußen geahndet werden.



Peter Beblein
ist Steuerberater bei
bdp Rostock.

Neue Umzugspauschalen

BMF veröffentlicht neue Pauschalen zum Werbungskostenabzug für 2014 und 2015

Zieht ein Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen um, darf er neben den Speditionskosten noch eine Umzugskostenpauschale als Werbungskosten abziehen. Das BMF hat jetzt die Pauschalen für 2014 und 2015 veröffentlicht. (BMF-Schreiben vom 06.10.2014)

Maßgeblich für die Pauschale ist der Familienstand am Tag vor dem Einladen

des Umzugsguts. Die Umzugskostenpauschale erhöht sich um 50%, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von fünf Jahren das zweite Mal aus beruflichen Gründen umzieht.

Bitte beachten Sie: Geschiedenen und verwitweten Arbeitnehmern steht die Umzugskostenpauschale für zusammen-

veranlagte Ehegatten bzw. Lebenspartner zu - und zwar egal, wie viele Jahre seit der Scheidung oder dem Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners vergangen sind. Der Fiskus lässt nun in Abhängigkeit vom Umzugstermin folgende **Pauschalen zum Werbungskostenabzug** zu:

Beendigung des Umzugs	bis 28.2.2014	ab 01.03.2014	ab 01.03.2015
Pauschale für Ledige	695 Euro	715 Euro	730 Euro
Pauschale bei Zusammenveranlagung	1.390 Euro	1.429 Euro	1.460 Euro
Pauschale für mitumziehende Personen	306 Euro	315 Euro	322 Euro
Umzugsbedingte Unterrichtskosten	1.732 Euro	1.802 Euro	1.841 Euro



Rüdiger Kloth
ist Steuerberater und
seit 1997 Partner bei
bdp Hamburg.

Keine einfache Loslösung

Bundesgerichtshof stärkt Verwalter und erklärt automatische Lösungsklauseln bei Insolvenzen für unwirksam



Foto © Gajus - Shutterstock

Bei auf Dauer angelegten Schuldverhältnissen haben die Parteien regelmäßig ein Interesse daran, die Risiken bei einer Insolvenz des Vertragspartners zu unterbinden. Entsprechend weit verbreitet waren und sind sogenannte Lösungsklauseln in Verträgen, nach denen für den Fall der Insolvenzantragstellung oder -eröffnung ein Vertrag automatisch endet oder durch eine Partei gekündigt werden kann.

Seit langer Zeit ist es höchst umstritten, ob solche Insolvenzlösungsklauseln rechtlich zulässig sind. Zumindest für Verträge über fortlaufende Waren- oder Energielieferungen hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit seinem Urteil vom 15. November 2012 (Az.: BGH IX ZR 169/11) mittlerweile Klarheit geschaffen und derartige Klauseln gemäß § 119 Insolvenzordnung (InsO) für unwirksam erklärt.

Nach Auffassung des BGH verstoßen Lösungsklauseln in Verträgen über die fortlaufende Lieferung von Waren oder Energie, die an die Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder Stellung eines Antrags auf Insolvenzeröffnung anknüpfen, gegen § 119 InsO. Denn, so der BGH, durch die Anknüpfung des Ver-

tragsendes an den Insolvenzfall werde das Wahlrecht des Insolvenzverwalters hinsichtlich der Fortführung oder Beendigung eines Vertrages nach § 103 InsO unterlaufen, dessen Sinn es sei, die Masse zu schützen und im Interesse einer gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung zu mehren. § 119 InsO verbiete aber Vereinbarungen, durch die im Voraus die Anwendung der §§ 103 – 118 InsO ausgeschlossen oder beschränkt werde. Vertragliche Regelungen, mit denen dieses Wahlrecht unterlaufen werden könnte, widersprechen daher dem Gesetzeszweck. Wirksam sei eine entsprechende vertragliche Regelung nur, wenn diese einer gesetzlich vorgesehenen Lösungs-

möglichkeit entspreche, beispielsweise an den Verzugseintritt oder andere Vertragsverletzungen anknüpft. In dem Fall spricht man von einer zulässigen insolvenzunabhängigen Lösungsklausel.

Der BGH hat damit erneut die Rechte des Insolvenzverwalters im Insolvenzverfahren gestärkt und eine für die Kautelarpraxis weitreichende Entscheidung getroffen. Das Urteil ist daher stark umstritten. Regelmäßig wird von den Kritikern des BGH der elementare Grundsatz der Vertragsfreiheit angeführt, der hierdurch in den Hintergrund trete. Sofern vereinbart wird, dass der Vertragspartner nur für den Fall der Insolvenz nicht mehr zu günstigen Sonderkonditionen liefern muss, komme ihrer Ansicht nach eine Anfechtung nach § 133 Abs. 1 InsO hinsichtlich der Lösungsklausel in Betracht. Dies sei auch in der höchststrichterlichen Rechtsprechung anerkannt. Auch der von den Befürwortern der Wirksamkeit solcher Lösungsklauseln regelmäßig angeführten Entstehungsgeschichte der Insolvenzordnung misst der BGH keine wesentliche Bedeutung bei. Die Vorstellung des historischen Gesetzgebers von der Zulässigkeit der Klauseln habe im Gesetzeswortlaut keinen Ausdruck gefunden.

Welche Bedeutung die Entscheidung für andere Vertragsarten hat, lässt der BGH offen. Für die Frage der Übertragbarkeit der Rechtsprechung auf andere Dauerschuldverhältnisse als Energie- oder Warenlieferverträge wird es entscheidend darauf ankommen, ob ein synallagmatisches Schuldverhältnis vorliegt und die Gefahr einer Umgehung des § 103 InsO besteht. In jedem Fall sind nunmehr Überprüfungen von Altverträgen und die Auseinandersetzung mit anderen Möglichkeiten zur Absicherung gegen die Insolvenz des Vertragspartners nötig.



Juliane Kühnke
ist Rechtsanwältin bei
bdp Berlin.



Erbschaftsteuergesetz beerdigt

bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts und den Folgen für Firmenerben

Das Bundesverfassungsgericht hält die derzeit geltende Regelung der Erbschaftsteuer nicht für verfassungskonform. Es gibt aber eine Gnadenfrist.

Nach Ansicht der Verfassungsrichter verstoßen die bisher gewährten Regelungen für Erben von Unternehmen gegen das Grundgesetz. Bislang werden die Erbschaften von Unternehmen auf der einen Seite und von Aktienpaketen, Geldvermögen oder Immobilien auf der anderen Seite steuerlich unterschiedlich behandelt. Erben von Firmen, die mehrere Jahre fortgeführt werden und bei denen die Arbeitsplätze erhalten bleiben, sind von der Erbschaftsteuer weitgehend oder sogar ganz befreit. Bei Geld-, Aktien- oder Immobilienerbschaften aber kassiert der Fiskus im Erbfall. Abhängig vom Verwandtschaftsverhältnis und der Steuerklasse fallen sieben bis 50 Prozent Erbschaft- oder Schenkungsteuer an.

Wenig Änderung für Kleinbetriebe

Diese Ungleichbehandlung lässt das Bundesverfassungsgericht nicht weiter gelten – zumindest nicht im bisherigen Ausmaß. Der Gesetzgeber muss jetzt bis zum 30. Juni 2016 das Steuerrecht für Erbschaften reformieren. Dazu hat Karlsruhe folgende Vorgaben gemacht: Zwar dürfen auch künftig kleinere und mittlere Familienunternehmen von der Erbschaftsteuer vollständig befreit werden. Dies gilt für den Fall, dass sie mehrere Jahre fortgeführt werden. Künftig werden aber auch kleinere Unternehmen zusätzlich nachweisen müssen, dass sie ihre Arbeitsplätze erhalten haben. Geprüft wird dies anhand der Lohnsumme.

Diesen Nachweis müssen bisher nur Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern erbringen. Laut Urteil muss diese Grenze gesenkt werden, wie tief, ist aber



noch offen. Im Klartext: Für den Kleinbetrieb mit zwei, drei Angestellten wird sich wohl nichts ändern, vorausgesetzt, er wird einige Jahre fortgeführt. Etwas größere Unternehmen mit zehn oder 15 Mitarbeitern müssen dagegen damit rechnen, dass sie für die Steuerbefreiung oder -ermäßigung künftig den Lohnsummennachweis erbringen müssen.

Steuern auf Aktienpakete

Bei großen Konzernen hält das Bundesverfassungsgericht zudem die Ermäßigung beziehungsweise die Befreiung von der Erbschaftsteuer ohne Bedürfnisprüfung für unverhältnismäßig. Bislang konnten Beteiligungen (i.d.R. Aktienpakete) an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 Prozent steuerermäßigt bis steuerfrei vererbt oder verschenkt werden, wenn sie fortgeführt und die Belegschaft nicht reduziert wurde. Hier müssen die Erben künftig eine „unbillige Härte“ nachweisen, also dass der Fortbestand des Unternehmens durch die Steuerzahlung gefährdet ist. Das könnte im Einzelfall schwierig werden.

Fazit

Spätestens ab 01. Juli 2016 wird der Fiskus für Beteiligungen an großen Kapitalgesellschaften Steuern erheben, denn hier ist der Nachweis einer Existenzgefährdung sehr schwer. Bei Familienunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern erhöht sich der bürokratische Aufwand, aber eine Steuerzahlung ist zu vermeiden, wenn die Firma fortgeführt wird. Für die kleinen Firmen ändert sich wohl nichts.

Es ist aber festzustellen, dass das Gericht eine unterschiedliche Besteuerung von Unternehmensvermögen und sonstigem Vermögen billigt. Es muss also nur bei der Ausgestaltung „nachgebessert“ werden. Wir beraten Sie hierzu gerne.

Dr. Michael Bormann
ist Steuerberater
und seit 1992
bdp-Gründungspartner.



Fax an bdp Berlin: 030 - 44 33 61 54
Fax an bdp Hamburg: 040 - 35 36 05

Ja, ich möchte gerne weitere Informationen.

- Ich interessiere mich für die Beratungsleistungen von bdp und möchte einen Termin vereinbaren. Bitte rufen Sie mich an.
- Bitte beliefern Sie mich jeden Monat vollkommen unverbindlich und kostenfrei mit *bdp aktuell*.
- Ich habe Fragen zur Erbschaftsteuer.
Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.
- Ich möchte mehr über Unternehmensansiedlungen in China wissen.
Bitte informieren Sie mich über die notwendigen Schritte.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____



Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät



Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Interimsmanagement

GmbH

Berlin · Dresden · Hamburg · Potsdam · Rostock · Schwerin · Tianjin (China)

bdp Berlin

Danziger Straße 64 · 10435 Berlin
Tel. +49 (0)30 – 44 33 61 - 0
bdp.berlin@bdp-team.de

bdp Dresden

Hubertusstraße 37 · 01129 Dresden
Tel. +49 (0)351 – 811 53 95 - 0
bdp.dresden@bdp-team.de

bdp Hamburg

ABC-Straße 21 · 20354 Hamburg
Tel. +49 (0)40 – 35 51 58 - 0
bdp.hamburg@bdp-team.de

bdp Venturis Hamburg

Steinhöft 5 - 7 · 20459 Hamburg
Tel. 040 – 30 99 36 - 0
hamburg@bdp-team.de

bdp Potsdam

Friedrich-Ebert-Str. 36 · 14469 Potsdam
Tel. +49 (0)331 – 601 2848 - 1
bdp.potsdam@bdp-team.de

bdp Rostock

Kunkeldanweg 12 · 18055 Rostock
Tel. +49 (0)381 – 6 86 68 64
bdp.rostock@bdp-team.de

bdp Schwerin

Demmlerstr. 1 · 19053 Schwerin
Tel. +49 (0)385 – 5 93 40 - 0
bdp.schwerin@bdp-team.de

bdp China

bdp Management Consulting
(Tianjin) Co. Ltd.
Room 607A, Building No 1, Fuli Center
Junction of Nanchang and Hefei Road
Hexi District | Tianjin, China 300203

www.bdp-team.de
www.bdp-team.cn
www.bdp-aktuell.de

Herausgeber:

bdp Venturis
Management Consultants GmbH

Realisation + Redaktion

flamme rouge gmbh · Berlin

Independent Member of
Recommendation Association

EuropeFides

Taxes, Law, Audit and Advisory International